



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de
la Facultad de Administración de la Universidad
Privada del Norte 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR

Br. Vilma Gloria Dionicio Quesñay

ASESOR

Dr. Jimmy Díaz Manrique

SECCIÓN

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión Educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado

Dra. Rosalía Zarate

Presidente

Mgtr. Luis Torres Cabanillas

Secretario

Mgtr. Jimmy Diaz Manrique

Vocal

Dedicatoria

Con todo mi inmenso amor, les dedico esta tesis a mis padres, a mi esposo y a mis hijos por su constante apoyo en mi travesía profesional.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por darme la vida y la fuerza espiritual que me impulsa a realizar este trabajo de investigación con esfuerzo y perseverancia.

Asimismo, agradezco profundamente a los docentes de la facultad de Educación del Programa de Maestría con Mención en Administración en Educación de La Universidad Privada César Vallejo, por su orientación y enseñanzas compartidas.

Por último, mi agradecimiento al asesor Mg. Díaz Manrique, Jimmy por su apoyo en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Vilma Gloria Dionicio Quesñay, con DNI N° 08062300, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Escuela Académico Profesional de Post grado, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la tesis son auténticos y veraces. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, de Abril 2017

Br. Vilma Gloria Dionicio Quesñay

DNI 08062300

Presentación

Señores miembros del jurado

Se pone a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017 con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

La presente investigación constituye una contribución al mejoramiento de la didáctica y la motivación. Los hallazgos del presente estudio permitirán reforzar la actitud hacia la motivación del docente en la Universidad Privada del Norte.

En este marco situacional, se presenta esta investigación, cuyo objetivo es establecer la relación existente entre la didáctica del docente universitario y el grado de motivación del docente de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte, lo que va a permitir brindar conclusiones y sugerencias para mejorar el equilibrio en ambas variables a nivel básico correlacional.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación. En el capítulo II, se registra el marco metodológico. En el capítulo III, se considera los resultados a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI las recomendaciones y por último, en el capítulo VII se consideran las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

La autora

Índice

	Pag.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I.Introducción	13
1.1 Antecedentes	14
1.1.1 Antecedentes Internacionales	14
1.1.2 Antecedentes Nacionales	15
1.2 Fundamentación científica	17
1.2.1 Gestión Pedagógica	17
1.2.2 Motivación	27
1.3 Justificación	31
1.4 Problema	32
1.5 Hipótesis	32
1.6 Objetivos	33
II Marco metodológico	34
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	36
2.3. Metodología	38

2.4. Tipos de estudio	38
2.5. Diseño	38
2.6. Población, muestra y muestreo	39
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Métodos de análisis de datos	42
2.9. Aspectos éticos	42
III Resultados	44
IV Discusión	53
V Conclusiones	56
VI Recomendaciones	58
VII Referencias	60
Anexos	64
Anexo 1 Matriz de consistencia	65
Anexo 2 Instrumentos	67
Anexo 3 Matriz de datos	72

Índice de Tablas

	Pag.
Tabla 1 Operacionalización de la Variable Gestión Pedagógica	36
Tabla 2 Operalización de la Variable Motivación	37
Tabla 3 Valores Alfa de cronbach	41
Tabla 4 Fiabilidad de Gestión pedagógica y motivación	42
Tabla 5 Frecuencias Gestión pedagógica	44
Tabla 6 Frecuencia de Motivación	45
Tabla 7 Frecuencia de dimension planificación	46
Tabla 8 Frecuencia de dimension ejecución	47
Tabla 9 Frecuencia de dimensión evaluación	48
Tabla 10 Correlación entre gestión pedagógica y motivación	49
Tabla 11 Correlación entre planificación Curricular y motivación	50
Tabla 12 Correlación entre estrategias didácticas y motivación	51
Tabla 13 Correlación entre evaluación y motivación	52

Índice de Figuras

	Pag.
Figura 1 Gestión pedagógica estratégica	20
Figura 2 Barras de gestión pedagógica	44
Figura 3 Barras motivación	45
Figura 4 Barras Planificación	46
Figura 5 Barras Estrategias	47
Figura 6 Barras Evaluación	48

Resumen

La presente investigación tiene como título “Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017”, *cuyo* objetivo general es establecer la relación existente entre Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes en la institución.

La investigación es de enfoque cuantitativo, el diseño es correlacional y el tipo básico. La población de estudio fue de 250 docentes. Asimismo, para la recolección de datos en la variable gestión pedagógica se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento, un cuestionario de escala politómica, el cual presenta una alta confiabilidad de Alfa de Cronbach. Además, para la variable *motivación* se aplicó la técnica de encuesta y como instrumento, un cuestionario con una escala politómica, el cual presenta una confiabilidad alta del alfa de cronbach. La validez de los instrumentos la aprobaron dos temáticos y un metodólogo quienes coinciden en determinar que es aplicable dichos instrumentos para medir la Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017. Para el proceso de los datos se aplicó el método estadístico de Rho Spearman.

Los resultados obtenidos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que la gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017 lo cual se demuestra con la prueba del Rho de Spearman ($p\text{-valor} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Gestión pedagógica, motivación, planificación curricular

Abstract

The present research is entitled "Pedagogical Management and the motivation of teachers of the Faculty of Administration of the Universidad Privada del Norte 2017", whose general objective is to establish the relationship between Pedagogical Management and the motivation of teachers, in the institution.

The research is a quantitative approach, the design is correlational and the basic type. The study population was 40 teachers. Likewise, for data collection in the didactic variable of the teacher, the survey technique was applied and as a tool, a polynomial scale questionnaire, which presents a high reliability of Cronbach Alpha. In addition, for the motivation variable, the survey technique was applied and as a tool, a questionnaire with a dichotomous scale, which presents a high reliability of Cronbach's alpha. The validity of the instruments was approved by two thematic and one methodologist who agree to determine that these instruments are applicable to measure the Pedagogical Management and motivation of the teachers of the Faculty of Administration of the Universidad Privada del Norte 2017. For the process of the Data was applied the statistical method of Rho Spearman.

The results obtained after the processing and analysis of the data indicate that the pedagogical management is significantly related to the motivation of the teachers of the Faculty of Administration of the Universidad Privada del Norte 2017, which is demonstrated by the Spearman Rho test $P\text{-value} = .000 < .05$).

Palabras Clave: Pedagogical management, motivation, curricular planning

I. Introducción

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

López (2017), desarrolló la investigación llamada *La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario en la Universidad Técnica de Ambato país de Ecuador*, el objetivo fue analizar la gestión pedagógica para comprender su importancia dentro del sistema educativo, investigación de tipo básica, la técnica empleada fue la observación, a través de un instrumento, concluyendo en que la gestión pedagógica en el sistema educativo debe ser reconocida como un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles que existen en la administración del proceso docente educativo.

Ibañez (2016), investigación sobre *Motivación y evaluación de las competencias docentes y causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía*. Cuyo objetivo fue determinar cuánto la motivación se relaciona con la evaluación. Investigación fue de tipo básica y diseño descriptivo correlacional. Se concluye que la motivación tiende a ser Auto determinada, aunque también existen componentes de Motivación extrínseca y desmotivación, no significativas el sexo y la edad.

zurita (2015) desarrollo la investigación llamada *gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica – para optar el grado académico de magíster en educación con mención en currículo de la universidad pontificia universidad católica del Perú*. en la cual la investigación fue de tipo cualitativo - descriptivo, donde el objetivo general fue determinar la investigación describe los aportes sobre la gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio. Se concluyó que la gestión del aprendizaje y la gestión del currículo se centraliza en procesos que generan mejoras didácticas, especialmente el cuerpo docente.

Saant (2013), desarrolló la investigación llamada *Gestión Pedagógica en el Aula: El social ima escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani de la parroquia y cantón Suqua, provincia Morona Santiago, en el año lectivo 2011-2012* en la

universidad de Universidad Técnica particular de Loja Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de tipo descriptiva, correlacional, su instrumento fue un cuestionario, su población y muestra fue de 2 docentes y 35 docentes, concluyendo en la gestión pedagógica desde la autoevaluación docente y observación del investigador, los docentes en su mayoría maximizan su desempeño, en consecuencia la cultura no es auto evaluativa con el docente

Alvez (2013), en su tesis sobre Motivación, percepciones y expectativas del ejercicio docente en España. La investigación es básica y el diseño es descriptivo correlacional. Los resultados indican que las variables satisfacción, la motivación y la calidad de vida están asociadas al nivel académico en el que se enseña, la motivación para continuar la labor docente y la satisfacción con las condiciones materiales de trabajo son predictores de una mejor calidad de vida laboral.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Melgarejo (2015), tesis titulada: Clima organizacional y motivación de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3 de Lima. De tipo básica de nivel descriptiva correlacional. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y motivación de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima.

Salinas (2013) desarrollo la investigación llamada *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013* – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú en la cual la investigación fue de tipo descriptivo, donde el objetivo general fue Determinar la relación que existe entre la calidad de la Gestión pedagógica y la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Publica PNP “Juan Linares Rojas” Oquendo, Callao-2013. Utilizando el instrumento optaron de cuestionario estructurado cuyo diseño para una población o muestra de 213 entre directivos, docentes y estudiantes distribuidos en la cual se concluyó Se recomienda fomentar Capacitación y actualización de docentes, directores, así

como diseñar estrategias para una Planeación didáctica en la práctica docente de los docentes de la institución estudiada

Rodríguez (2012) *Relación entre clima organizacional, desempeño y motivación docente*. Para ello, mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional se tomó como muestra a 25 docentes y 36 estudiantes del nivel secundario de la institución educativa antes mencionada. Los resultados indican una correlación positiva fuerte (0,01) a nivel bilateral entre clima organizacional y desempeño docente; entre clima organizacional y motivación docente, de igual modo entre las variables desempeño docente y motivación docente. Por ello se concluye que existe una relación significativa entre las variables estudiadas, en el sentido que si en la institución educativa se vive un clima organizacional bueno o muy bueno entonces hay un buen desempeño docente y una alta motivación docente y viceversa.

Zaborda (2010). *La relación entre el clima laboral y la gestión pedagogía de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León, México - 2010*. Tesis para optar el grado de magister en administración del talento humano. Metodología: Correlacional y experimental. Objetivo: Comprender la relación que existe entre el clima laboral y la gestión pedagogía de la institución privada Esperanza de México. Las conclusiones más relevantes se demostrò, mediante la investigación, que los profesores, no cumplían con sus labores asignadas. No se sentían comprometidos con sus trabajos, y desde luego, todo lo relacionado a como enseñar y a realizar sus clases para sus alumnos, eran inapropiadas. En pocas palabras, no tenían el compromiso, con la institución. La gestión pedagógica, era inadecuada y sin ningún valor. Pero todo lo mencionado, se debe, a que el clima organizacional, no iba acorde a las perspectivas de los docentes. Ellos se sentían desmotivados y creían que su labor no era valorada, en ningún momento. Ellos, más allá de un aumento de sueldo, querían sentirse importantes, pero reflejado en la preocupación de sus jefes. Por ejemplo, la gran mayoría mencionó, que les gustaría recibir palabras de aliento por parte de sus coordinadores o directores, o simplemente. Finalmente se pudo redefinir el clima laboral, de una mejor manera y que valla acorde a lo que buscan los docentes. En conclusión, gracias al estudio de

investigación, se demostró, que el clima laboral, se relaciona muy significativamente, a la gestión pedagógica de los docentes.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Gestión Pedagógica

La gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica al cumplimiento de los procesos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje (Rendón 2009, p. 48)

Profundizar en el núcleo de la gestión pedagógica implica tratar asuntos relevantes como la concreción de fines educativos, aplicación de enfoques curriculares, estilos de enseñanza, así como las formas y ritmos de aprendizajes por lo cual la definición del concepto va más allá de pensar en las condiciones físicas y materiales de las aulas; se centra en un nivel de especificidad que busca gestar una relación entre la teoría y la práctica educativa.

Por lo tanto, la gestión pedagógica busca aplicar los principios generales de la misión educativa en un acampo específico, como es el aula y otros espacios de la educación formal debidamente intencionada. Está determinada por el desarrollo de teorías de la educación y de la gestión. No se trata solo de una disciplina teórica, su contenido está influido además por la cotidianeidad de su práctica. (Rendón 2009, p. 49)

Es un conjunto de actividades planificadas y procesos curriculares que se realizan dentro de la institución educativa para cumplir con los objetivos académicos. (MINEDU, 2009). Es una disciplina aplicada en un campo de acción en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la praxis educativa.

La gestión pedagógica está ligada a la calidad de la enseñanza y su responsabilidad reside principalmente en los docentes frente a grupo, para Zubiria (2006) el concepto que cada maestro tiene sobre la enseñanza es el que determina sus formas o estilos para enseñar, así como las alternativas que ofrece al alumno para aprender. Para Harris (2002) y Hopkins (2000) el éxito escolar reside en lo que

sucede en el aula, y este es el factor más importante en cuanto a resultados de aprendizaje, de ahí las formas en que se organizan las experiencias de aprendizaje pueden marcar las diferencias en los resultados de los alumnos con relación a su desarrollo cognitivo y socio afectivo. (Rendón 2009, p. 50)

Gestión pedagógica estratégica

Aplica el planeamiento estratégico a los procesos de gestión pedagógica. En su aspecto estratégico persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica los problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos. Por ello, reconocemos que la gestión pedagógica estratégica se caracteriza por:

- La centralidad de lo pedagógico.
- Habilidades para tratar con lo complejo.
- El trabajo en equipo.
- Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- Asesoramiento y orientación profesionalizantes.

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.

Intervenciones sistémicas y estratégicas (IIPE, 2000:15).

Características de la gestión pedagógica estratégica

Según Vargas (2010), explica:

La centralidad en lo pedagógico, implica que los docentes deben comprender la problemática educativa para el tratamiento de las unidades, promoviendo aprendizajes y alineando a los docentes en la respuesta a las demandas por la calidad de los aprendizajes.

- El desarrollo de habilidades para tratar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía integradora de la persona y con capacidades para promover aprendizaje activo y significativo, motivación, mejor comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia son la definición de objetivos de aprendizaje; el diseño del plan de

trabajo, la redacción de un programa de estudios, y la planeación didáctica de una unidad temática; planificar las sesiones; diseñar los instrumentos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje.

- Trabajo en equipo donde se desarrolle la cultura colaborativa, como la expresión de la cultura escolar con una visión compartida de las concepciones, los principios educativos, con liderazgo y motivación para facilitar la comprensión, planificación, acción, y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.
- Apertura al aprendizaje y la innovación, construyendo una organización abierta al aprendizaje, con oportunidades para todos, capaz de investigar e innovar para el logro de metas fundamentando la necesidad de cambio.
- Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continua.
- Cultura organizacional cohesionada por la visión de futuro, orientada por metas claras, visión de futuro. Enfrentando las situaciones problemáticas generando objetivos, consensos, emprendimientos y creatividad.
- Intervenciones sistémicas y estratégicas, supone elaborar la estrategia, la secuencia de actividades para lograr los objetivos que se plantean, contando con la planificación como herramienta y las capacidades para la intervención. También requiere del desarrollo de proyectos de innovación educativa para responder a las demandas y las oportunidades. (p.28)

administración moderna establecida por Fayol a partir de planeamiento, organizar, dirigir y controlar.

La gestión educativa muestra los requisitos para garantizar la calidad en la educación a todo nivel.

Primero adecuar normas para generar una ley general de educación acorde a las necesidades. El segundo, distribuir organizacionalmente en un organigrama. El tercer requisito establecer procesos de rutina, controlar el cumplimiento, evaluar y mejorar continuamente.

La gestión educativa como disciplina independiente se nutre de los diversos modelos, cada uno de los cuales responde a las necesidades de la sociedad en un momento histórico determinado y expresan comprensión de la realidad y de sus procesos sociales, como el papel que en ellos desempeñan los sujetos y directivos. En este sentido, Cassasus (2000) presenta siete modelos o visiones de la gestión: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y comunicacional. Asimismo, está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una adecuada actividad es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. Es decir, es fundamental lograr que todos presenten un mismo objetivo para lograr lo que se quiere y mejorar permanentemente.

De ahí la importancia de tener en cuenta los cuatro ámbitos de la gestión educativa: gestión directiva, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión de la comunidad.

En cuanto a la dimensión organizacional (estilo de funcionamiento), esta se basa en organigramas, distribución de tareas, división del trabajo empleo de canales de comunicación formal y el uso adecuado del tiempo y de los espacios. Gestionar conlleva a realizar un proceso de disponer y destinar el trabajo, evidenciar la autoridad y emplear los recursos entre los miembros de una organización de tal forma que puedan lograr los objetivos de la organización de

manera eficiente. Por ello, los administradores deben adecuar la estructura de la organización con sus objetivos y recursos, un proceso al cual se conoce como diseño organizacional.

El liderazgo influye en los trabajadores para ejecuten los trabajos. Se efectúa según la aproximación con las personas, estableciendo un entorno adecuado, para que los supervisores hagan producir a los colaboradores el mayor esfuerzo.

El administrador supervisa y apoya a todos en la empresa para llegar a las metas. Controla y hace seguimiento de las competencias, mide la productividad actual y compara con el estándar que requiere la organización si se determinan las diferencias para realizar las correcciones. En base a esta función, el gerente mantiene el buen desarrollo de la organización cumpliendo objetivos y metas

Se considera asimismo relevante la dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno). Para ello, se debe tomar en cuenta la planificación de las estrategias, el adecuado manejo de los recursos humanos y financieros, y el control de las acciones propiciadas.

Es importante que el responsable de la dirección de la organización tenga el conocimiento para manejar las organizaciones. Etimológicamente administrar proviene de ministrare, que significa servir, dar y conferir. De dicha palabra deriva "ministro", el que representa a otro o actúa en su nombre con fines de llegar a cabo los fines, políticas y objetivos planteados. El término "administración" significa el proceso de determinar los fines y las políticas, de fijar los objetivos y la orientación de una organización o de una de las áreas que la conforman.

El proceso administrar, se diseña e implementa un plan o programa, se asigna el recurso, se conduce a los personal e influencia, se coordina las labores, controla y evalúa los logros, se adopta acciones y efectúan seguimientos de política laboral.

Las cuatro actividades de la administración son:

La planificación en la organización fija los objetivos y el mejor procedimiento para obtenerlos. Además, permite que la organización consiga y dedique los recursos que se requieren para alcanzar dichos objetivos. Es así que los miembros deben realizar actividades acordes

a las metas y procedimientos escogidos. Para ello, debe existir un seguimiento y control, de modo que se determinen y empleen medidas correctivas en caso de ser insatisfactorio. El primer paso, en la planeación es la selección de las metas de la organización. Después, se fijan los objetivos de las secciones. Una vez escogidos se fijan los programas para alcanzarlos en una forma sistemática, factible y aceptable a los directivos y empleados. Los planes hechos por la alta gerencia para la organización en general pueden abarcar períodos de hasta cinco o diez años. El planeamiento que llevan a cabo en los niveles inferiores, los administradores de nivel primario o de nivel medio comprende períodos mucho más cortos.

En cuanto a la dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales), los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos son fundamentales. Influyen las modalidades de enseñanza, el valor otorgado a los saberes, los criterios de evaluación y las teorías de la enseñanza

Por otro lado, la dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales) tiene que ver con las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer", pilares de la educación.

La función directiva es definida por Veciana (2002) como "un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder". En el caso del sector educativo, esto significa que el directivo docente es quien orienta y lidera en la institución el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar de este modo, la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

Por su parte, Kotter (1997) considera:

Un directivo es quien dirige la planificación de todos los procesos en una organización. Es un buen gestor del tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un directivo sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además, controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones.

Cabe indicar, asimismo, como otro aspecto fundamental, la gestión del entorno político la cual se refiere a la relación del directivo en los contextos internos y externos mediante el uso inteligente de la persuasión y el ejercicio legítimo del poder como una acción que permite la participación, el consenso, la autorización, el apoyo, la colaboración y la obtención de recursos. Según Longo (2002), la gestión política es también la capacidad del directivo para relacionar las propias responsabilidades con el marco institucional.

Esto significa una comprensión de las normas y de las políticas educativas y su incidencia en el diseño y liderazgo de estrategias, planes y servicios institucionales; además, implica entablar relaciones con actores institucionales y políticos para convertirlos en aliados estratégicos que contribuyen al desarrollo de la institución. La función directiva desde su dimensión política llega a su plena realización cuando el directivo consolida, fortalece y empodera a la comunidad educativa para que participe activamente en la construcción de sentido del horizonte institucional como una condición sin la cual no es posible la formación integral de los alumnos.

Dimensiones de Gestión pedagógica

Dimensión 1. Planificación y Organización

Según Vargas (2010), explica:

Consiste en el desarrollo del plan o programa de estudio. Analiza la problemática y afronta el proceso curricular (diseño, calendario y elaboración de unidades)

La planificación consiste en la formulación de estrategias para:

- Apoyar la labor del profesor en grupos.
- Distribuir y asignar recursos pedagógicos.
- Comunicar oportuna y eficaz para el logro del aprendizaje de alta calidad.

Según Vargas (2010), explica:

Es la implementación de planes y programas de estudio. Requiere de un trabajo docente coordinado para la realización de los proyectos, la implementación del plan estratégico y la ejecución de la programación curricular. Para ello es necesario:

- Establecer objetivos, metas y estrategias para alcanzarlos.
- Coordinar las actividades educativas. “Coordinar es armonizar el esfuerzo de distintas personas que constituyen una organización compleja con los planes fijados de antemano y los recursos destinados para conseguir los objetivos”.(Alvarez, 1988: 216)
- Asignar actividades, recursos, tiempos y responsables, para realizar los proyectos y programas.

La ejecución curricular se vale de estrategias de aprendizaje, como el trabajo en grupo, el cual no sólo se da con los estudiantes en el aula y en el ambiente escolar. Los docentes y directivos ponen en práctica sus habilidades, tanto personales como profesionales, para conducir al personal docente e influenciarlos creando las condiciones para el aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional supone el resultado de un pensamiento estratégico que piensa las condiciones particulares como espacios de poder móviles a ser ampliados a través de la adquisición y desarrollo de nuevas competencias personales y profesionales”. (IIPE, 2000: 29). Podemos

explicar el proceso de ejecución de la siguiente manera: Al centrarse en lo pedagógico, pone atención especial al proceso de aprendizaje y enseñanza, con la mediación e intervención del docente, la participación del estudiante en actividades significativas y el tratamiento curricular de la problemática educativa. Como se requiere potenciar las facultades personales y sociales para el desarrollo de capacidades, las estrategias de aprendizaje y enseñanza deben promoverse en los docentes para que a su vez, se multipliquen en oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Dimensión 3. Evaluación y Monitoreo

Según Vargas (2010), explica que la evaluación de las estrategias consiste en monitorear los procesos pedagógicos obteniendo resultados, los cuales permiten tomar decisiones a favor de la mejora de los procesos de gestión pedagógica estratégica. La evaluación forma parte del proceso de aprendizaje y de enseñanza, puede situarse como el factor motivador del aprendizaje cuando se presenta como logro esperado. Por ello, la evaluación es participativa, flexible, continua y sistemática. Recoge información sobre el proceso pedagógico, cuando el docente observa, registra, analiza, e interpreta información significativa respecto de las dificultades y logros de los estudiantes.

La evaluación para el docente implica un proceso de reflexión, valoración, porque las decisiones que tome podrán mejorar sus estrategias, su diseño de actividades y la selección de recursos apropiados, para que los estudiantes aprendan. Además, favorece la certificación del desempeño. Se dice que la evaluación cumple fines formativos e informativos para los actores educativos. Es formativa, cuando regula los procesos de aprendizaje y enseñanza, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, ritmos de aprendizaje y características de los estudiantes, y los hace conscientes de sus aprendizajes, para verificar sus logros, avances, potencialidades, así como sus dificultades y errores para controlarlos y modificarlos.

La evaluación tiene carácter permanente porque se vale de estrategias para el seguimiento de los progresos y tropiezos de los estudiantes, con la formulación de criterios e indicadores claros en función de las capacidades previstas, para evaluar de manera efectiva. Se debe atender oportunamente a las dificultades de

los estudiantes, respetando sus ritmos y estilos de aprendizaje y el docente debe revisar sus estrategias y los procesos pedagógicos. Se debe evaluar el impacto de los resultados según los indicadores de logro y tomar decisiones para aplicar las medidas de mejoramiento continuo. La evaluación de la gestión pedagógica estratégica se da a lo largo de los procesos de planificación, ejecución y de la evaluación misma, con la revisión de los diseños, la retroalimentación y la meta-evaluación de los procesos de aprendizaje y enseñanza, para estimar los logros alcanzados. Se requiere de habilidades de pensamiento complejo de los docentes, como la observación y la reflexión. Tener en claro los logros esperados para los actores, les permite anticiparse, acompañar el desarrollo de habilidades, asegurar aprendizajes. La evaluación de los objetivos de la planificación estratégica requiere del monitoreo de los procesos de gestión. En la gestión pedagógica estratégica, la toma de decisiones es participativa, las labores son compartidas, se acompaña el desempeño individual con el monitoreo y el consejo educativo institucional evalúa. En la figura N° 01, presentamos a manera de síntesis la Gestión Pedagógica Estratégica, donde se grafican los procesos analizados.

1.2.2. Motivación laboral

Diversos autores han tratado de investigar sobre la motivación desde diferentes enfoques del comportamiento humano, con énfasis en la Motivación Laboral. Algunos de ellos son Koontz y Weihrich (1997), Robbins (1994, 1997, 1999); Chiavenato (1994, 1998); Davis y Newstrom (2000) y Dessler (1999). Gran parte de estos teóricos, consideran a la motivación humana como el inicio de la conducta, se energiza, se sostiene, se dirige y se detiene. Asimismo, se refiere a un conjunto de impulsos, deseos, necesidades y fuerzas similares, desarrolladas internamente en los individuos. Coincide con esto Gómez, junto a otros autores (1998), cuando sostienen que la motivación impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. Este es un aspecto muy importante del cual debe enfocarse la gerencia de cualquier empresa, porque de ello dependerá el resultado positivo en cuanto a productividad se refiera, Cabe señalar que solo se logrará con un sistema de motivación bien diseñado.

A través de la Historia, se han generado diversas teorías acerca de la motivación, entre ellas la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954), la Teoría de Necesidades de Alderfer (1972), la Teoría de las Tres (3) Necesidades Sociales de Mc Clelland (1961) (Robbins: 1999) y la Teoría de los Dos (2) Factores de Herzberg, (1959) entre otras.

Según el psicólogo norteamericano, Maslow, él refiere a la motivación como el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades básicas. Por ello, las clasifica de la siguiente forma: como base están las necesidades básicas, las cuales se refieren a la supervivencia; en el segundo nivel están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquéllas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y por último, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. El punto es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las representadas como base, es decir, no se puede pasar al nivel más alto, sino se ha cumplido con los anteriores.

Por otro lado, señala Chiavenato (1999) en su teoría que las personas son diferentes, ya que las necesidades varían de un individuo a otro, lo cual produce diversos patrones de comportamiento. Asimismo, los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos no solo son diferentes, sino que además varían con el tiempo. No obstante, las diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento es similar en todas las personas. Cabe por ello, señalar que el problema de la motivación es fundamental en todo tipo de empresas, puesto que, al no contar con un personal motivado adecuadamente, el cliente (interno o externo) sufre las consecuencias de empleados insatisfechos, pues producen artículos u ofrecen servicios de baja calidad.

Otro enfoque relevante se plantea basándose en la Teoría de los Dos (2) Factores de Herzberg, (1959). Justamente, dicha teoría es tomada como apoyo para la presente investigación. Esta trata de explicar la relación que existe entre los elementos que influyen en el puesto de trabajo con la motivación e insatisfacción que pueda sentir el personal. El autor señala como el primer grupo de factores a

aquellos que son motivadores como son los siguientes: logros y reconocimiento en el trabajo, responsabilidad, el trabajo en sí, crecimiento y progreso laboral. El segundo grupo se refiere a factores denominados de higiene o mantenimiento, los mismos son externos al trabajo en sí, ya que forman parte del ambiente laboral, como las condiciones de trabajo, seguridad laboral, remuneraciones laborales, administración y políticas de la institución y relaciones interpersonales. Por ello, es importante indicar que la ausencia de estos factores puede llevar a la insatisfacción y desmotivación laboral, y hasta evitar realizar el trabajo.

Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo de cualquier meta, en el plano laboral se relaciona con el esfuerzo por alcanzar las metas organizacionales después de haber alcanzado satisfacer las necesidades individuales. Asimismo, se puede indicar que la motivación es un factor interno, propio de la persona la cual influye en su conducta, pues las personas son distintas y sus necesidades varían de unas a otras. Además, el nivel de motivación varía entre los individuos en los diferentes momentos, produciendo diversos comportamientos en el trabajo los cuales representan una secuencia compleja de interacciones entre las necesidades iniciales y la experiencia organizacional.

Para Dessler (1999) la motivación es una de las tareas más simples, pero a la vez una de las más complejas, ya que el trabajo en sí es una consideración de extrema importancia porque influye en los valores culturales y determina las circunstancias bajo las cuales se vive. A nivel del campo gerencial, es un elemento fundamental, fundamentalmente clave para el éxito de una gestión. Los directivos deben asegurar en lo posible, la armonía entre los deseos y las necesidades de sus miembros con los objetivos organizacionales. Incluso, el desempeño de los trabajadores está sujeto a los diversos factores, entre ellos los de higiene y los motivadores, en los cuales se fundamenta la teoría de Frederick Herzberg, sustento de esta investigación. Por ello, el estudio de la motivación es de gran importancia, por cuanto permite entender y conocer el comportamiento humano, conllevando a preverlo y controlarlo (autocontrol o heterocontrol), a través del dominio de las necesidades o motivos que impulsan al comportamiento y de los objetivos o metas que lo dirigen con grandes repercusiones en el ámbito laboral. No obstante, para

lo mencionado se tomó como base los factores motivadores: intrínsecos y extrínsecos.

Dimensiones de Motivación

En cuanto a la **motivación intrínseca**, esta se define como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es inherente a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este modelo conductual son propios de nuestra persona los cuales no necesitan de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno.

Por otro lado, en referencia a la **motivación extrínseca**, se refiere aquellas actividades en las cuales los motivos que impulsan la acción son ajenos a la misma, vale decir, están determinados por las circunstancias externas. Tiene que ver con incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad. Se puede mencionar, como ejemplo, que es muy frecuente que se evidencie motivación en el trabajo de modo extrínseco, ya que está basada en conseguir determinados objetivos. Si se logra satisfacer las expectativas laborales, se logra como premio una recompensa. Por lo general, es el propio salario del trabajo la principal motivación laboral que existe cuando hacemos algo a cambio de un bien material. Lo que podría ocasionar este tipo de motivación extrínseca es que el rendimiento disminuya. Por ello, en las últimas décadas, se está empezando a valorar otro tipo de incentivos que no sean económicos, tales como descansos, reconocimiento que busca alentar al trabajador con frases motivadoras resaltando sus puntos fuertes, aunque se mantiene el factor material con mucha diferencia como gran incentivo.

Ambos se tomaron en cuenta basándose en la Teoría de Herzberg, a los cuales se adicionaron otros indicadores (nivel de vida, estatus, decisiones laborales, comunicación) a criterio de la autora de este estudio, por considerarlo complementos necesarios para una adecuada evaluación de la motivación sobre los sujetos de análisis en la investigación.

En síntesis, todas estas teorías permiten identificar ciertas características para analizar la motivación laboral. Es así que se evidencia la presencia de factores

motivadores comunes, presentes en los diferentes estudios y para los autores que plantean las teorías al respecto, las cuales sirven de apoyo para esta investigación .

1.3 Justificación

La Universidad Privada del Norte (UPN), como institución educativa de nivel superior, establece estrategias para contar con docentes de calidad, cuya finalidad es ser reconocida como una entidad de prestigio. por ende, los estudiantes tendrán la certeza y seguridad de que la educación que obtienen es de primer nivel. En ese sentido, la presente investigación, se justifica por el aporte de establecer cuál es la relación entre la gestión pedagógica y la motivación que tienen los docentes.

1.3.1 Justificación teórica

La presente investigación tiene un soporte teórico en la teoría administrativa, donde se evidencia la planificación, liderazgo, ejecución y control, en ese sentido, Mintzberg (1984) y Stoner (1996) definen el término gestión como la disposición y la organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados. La tesis aporta y sirve para demostrar cuál es el grado de asociación de la gestión pedagógica y la motivación docente, que evidencie el nivel de motivación de los docentes de la UPN al momento de impartir sus clases a los estudiantes. Es importante porque permitirá establecer con parámetros claros y objetivos una educación de calidad de modo que se logren los objetivos de enseñanza -aprendizaje y por ende la satisfacción de los estudiantes.

1.3.2 Justificación metodológica

Para lograr los objetivos de esta investigación, basado en el marco teórico de la relación que existe entre gestión pedagógica y la motivación del docente, de enfoque cuantitativo, de tipo básico. La población de estudio fue de 250 docentes., se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento de medición estándar, la población utilizada estuvo conformada por 40 docentes, se procesó la información a través software SPSS v24, Por lo tanto, esta investigación permite mejorar aspectos de la gestión educativa en la UPN, y su correlato con la motivación del docente.

1.3.3. Justificación práctica

Permitirá a la comunidad estudiantil y docente involucrarse a lograr los objetivos propuestos de enseñanza-aprendizaje. Se demuestra que la motivación es un factor que impulsa a la realización y concreción de metas, debido a que el clima de motivación es fundamental en todo ámbito. Podría identificarse algunas actitudes no muy adecuadas de modo que se replantee por aspectos positivos que mejoren la práctica docente. La investigación está desarrollada bajo una estructura determinada, por lo que permite que se torne ordenada, clara y explícita.

1.4 Problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?

1.4.2 Problemas específicos:

- 1- ¿Cómo la planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?
2. ¿Cómo las estrategias didácticas se relacionan con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?
3. ¿Cómo la evaluación se relaciona la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

La gestión pedagógica se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

1.5.2 Hipótesis específicas:

1. La planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

2. Las estrategias didácticas se relacionan con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.
3. La evaluación se relaciona la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

1.6 Objetivo

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

1.6.2 Objetivos específicos

- 1.Determinar la relación que existe entre la planificación curricular y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.
- 2.Determinar la relación que existe entre el desarrollo de las estrategias didácticas y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.
- 3.Determinar la relación que existe entre la evaluación y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

II Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1 Gestión Pedagógica

Definición conceptual

La gestión pedagógica es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo para direccionar su práctica al cumplimiento de lo procesos educativos. Entonces la práctica docente se convierte en una gestión para el aprendizaje (Rendón 2009, p. 48)

Definición operacional

Es la variable que contiene la planificación curricular, ejecución de estrategias y evaluación y monitoreo

2.1.2 Motivación

Definición conceptual

Chiavenato (1999) en su teoría que las personas son diferentes, ya que las necesidades varían de un individuo a otro, lo cual produce diversos patrones de comportamiento. Asimismo, los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos no solo son diferentes, sino que además varían con el tiempo. (p.57)

Definición operacional

Es la variable cualitativa que va a considerar dos categorías, que son la motivación intrínseca la motivación extrínseca. La cual permite evaluar la subjetividad en su mundo interior y exterior.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Gestión pedagógica

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión Pedagógica	Planificación curricular	1.1 Diagnostico	1-9	Ordinal	Alto (101-135)
		1.2 Adaptación Curricular		1.Nunca	
		1.3 Programación curricular		2.Casi nunca	
	Ejecución de Estrategias	2.1 Técnicas	10-18	3, A veces	Medio (64-100)
		2.2 Métodos		4. Casi siempre	
		2.3 Procedimientos		5.Siempre	
	Evaluación y monitoreo	3.1 Tipos	19- 27		Bajo (27-63)
		3.2 Momentos			
		3.3 Ejecución			

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala medición	de Niveles / rango
Motivación Intrínseca	Explicativas y metas de logro establecidas al educando.	1-10		
	Perspectiva asumida ante el estudio. Habilidades del estudio, planeación y manejo de estrategias meta cognitivas		(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (78-100) Medio (49 - 77) Bajo (20 - 48)
Motivación Extrínseca	Estrategia de motivación del docente Actividades de enseñanza aprendizaje Ambiente de estudio	11-20		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Metodología

La investigación se basó en el método hipotético deductivo ya que se centra en una investigación social.

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio en este caso está dentro de la Investigación básica, al respecto,

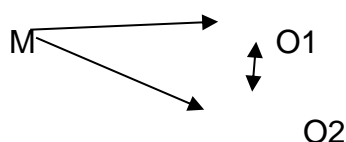
Valderrama (2013, p.164). expresa que la investigación básica:

Es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes

La presente investigación corresponde al tipo básica. De nivel correlacional.

2.5. Diseño

En el presente estudio se trabajará con el diseño no experimental, y transversal. El diseño de la investigación es correlacional, ya que examina la relación existente entre las variables Gestión Pedagógica y Motivación. El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M = Muestra. O1= Variable 1 O2= Variable 2 r=relación de las variables en Estudio.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 250 docentes de la carrera de Administración en la Universidad Privada del Norte. Para la muestra, se consideró un muestreo aleatorio al azar.

Muestra.

Para Hernández et al. (2014) “la muestra es en esencia, un subgrupo de la población pertenecientes a un conjunto definido por características y particularidades en común” (p.150).

Se consideró un muestreo probabilístico, para la selección de la muestra, que fue obtenida en forma aleatoria y al azar, puesto que cada docente tuvo la misma probabilidad de ser elegido.

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Datos:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso ($Q = 1 - P$)

ε (0,085): Tolerancia al error

N (250): Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,9)(0,1) \times 250}{(0,085)^2 (250 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,9)(0,1)} = 40$$

Por tanto, el tamaño de la muestra calculado fue igual a 40 docentes.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta teniendo como instrumento el cuestionario.

acerca de Gestión Pedagógica y motivación.

Ficha Técnica

Variable: Gestión pedagógica

Incluye los siguientes atributos, en su ficha técnica:

Instrumento	: Cuestionario de gestión pedagógica
Autor	: Gloria Dionicio
Año	: 2017
Significación	: El cuestionario considera een 3 dimensiones Planificación, Ejecución de Estrategias y Evaluación y monitoreo
Extensión	: El cuestionario está constituido por 27 preguntas.
Administración	: Encuesta directa
Ámbito de Aplicación	: trabajadores de la Universidad Privada del Norte
Duración	El tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 20 minutos.

Puntuación: El cuestionario de seguridad de información ha utilizado la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (27 - 63), medio (64- 100 y alto (101 – 135).

Variable: Motivación

Incluyendo los siguientes atributos, en su ficha técnica:

Instrumento	: Cuestionario de Motivación
Autor	: Gloria Dionicio
Año	: 2017
Significación	: El cuestionario considera 2 dimensiones

Intrinseca y Extrinseca

Extensión : El cuestionario está constituido por 20 preguntas.

Administración : Encuesta directa

Ámbito de Aplicación: los trabajadores de la Universidad Privada del Norte

Duración : El tiempo aproximado que se tomará en responder el cuestionario es 15 minutos.

Puntuación : El cuestionario de seguridad de información, ha utilizado la escala de Likert

(1 = nunca) (2= casi nunca) (3 = a veces) (4= casi siempre) (5 = siempre)

Niveles y Rango: Se considera: Bajo (20 - 48), medio (49- 77) y alto (78 – 100).

Confiabilidad y validación del instrumento

Confiabilidad del instrumento

En el estudio se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo método es de consistencia que ha permitido apreciar el nivel de confianza del instrumento Silva y Brian (2006); señalaron que “medición de la confiabilidad del instrumento, hace referencia al nivel en que su ejecución repetitiva a la misma entidad, genera los mismos resultados” (p. 65).

Tabla 3: Valores de Alfa de Cronbach

Rango	Comentario
-0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Hernández, et al (2010, p. 439)

Se puede analizar en el resumen de procesamiento de los datos de la variable

gestión pedagógica, que se presentan 25 casos válidos y 0 casos excluidos.

Tabla 4: Fiabilidad de la gestión y motivación

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión de pedagogía	,854	35
Motivación	,867	20

Fuente: Elaboración propia

Se tiene una confiabilidad de 0.854. Dicho valor nos indica que esta es fuerte, y es confiable, por lo que puede ser empleada para recolectar datos de la muestra elegida. En la Tabla 4 se puede apreciar el valor del coeficiente Alfa de Cronbach es 0.867 o 86.7% resultante de 20 preguntas de motivación. Dicho valor indica que la confiabilidad es fuerte, es confiable y puede ser empleado para recolectar datos de la muestra determinada.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para ello, emplearemos el soporte informático que se utiliza en las ciencias sociales y la educación, denominado SPSS (StatisticPackage Social Sciencies) y cuya traducción al español es “paquete estadístico para las ciencias sociales”. El sistema permite realizar una enorme variedad de tareas como diseños, cálculos, análisis, gráficos entre otros. Se aplica la prueba no paramétrica Rho Spearman.

2.9. Aspectos éticos

La investigación prima en el ejercicio de un acto responsable, motivo por el que no esconde su naturaleza y no compromete a los docentes en actos perjudiciales, y en absoluto se infringió su intimidad. Los datos asignados son reales a su naturaleza y sin alteraciones realizadas por el investigador, no siendo sólo un acto técnico.

III. Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

3.1.1 Gestión Pedagógica

Tabla 5

Distribución de frecuencias de la Gestión pedagógica de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	2,5	2,5	2,5
	Alto	39	97,5	97,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

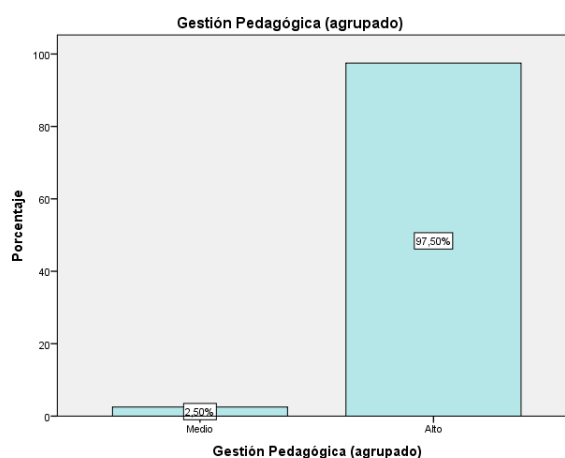


Figura 2 Nivel de Gestión Pedagógica

En la tabla 5 y figura 2, se puede observar que la mayoría de docentes tiene una gestión pedagógica alta, lo cual se ve representado por un 97,5%. Además, el 2,5% presenta una gestión pedagógica de nivel medio. El porcentaje acumulado es de 100%.

3.1.2 Motivación

Tabla 6

Distribución de Frecuencia de Motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	1	2,5	2,5	2,5
	Alto	39	97,5	97,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 6 y figura 3, se puede apreciar que la mayoría de docentes tienen una motivación alta, lo cual se ve representado por un 97,5%. Además, el 2,5% presenta una motivación de nivel medio. El porcentaje acumulado es de 100%.

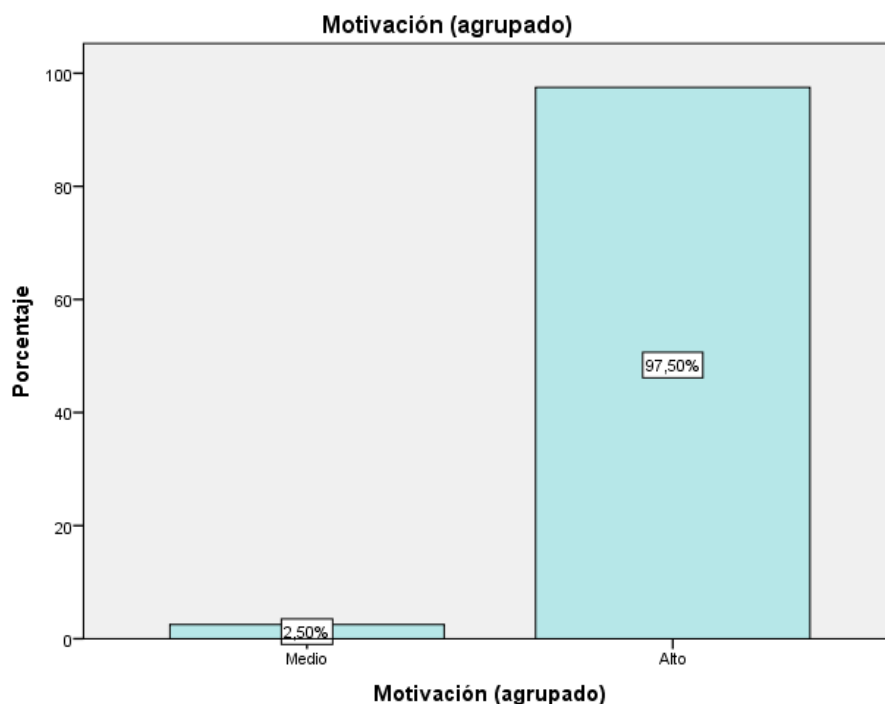


Figura 3 : Nivel de Motivación

3.1.3 Dimensiones de gestión pedagógica

Tabla 7

Frecuencia de Planificación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	2	5,0	5,0	5,0
	Alto	38	95,0	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 7 figura 4, se puede apreciar que la mayoría de docentes tienen una planificación curricular alta, lo cual se ve representado por un 95%. Además, el 5% presenta una planificación curricular de nivel medio. El porcentaje acumulado es de 100%.

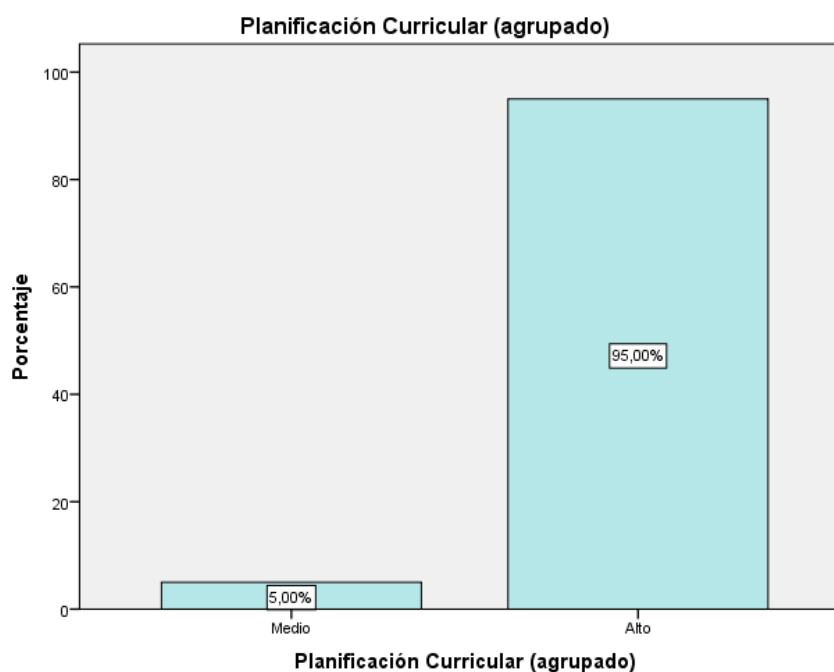


Figura 4 Barras Planificación

Tabla 8

Distribución Frecuencia de Ejecución de Estrategias de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	25,0	25,0	25,0
	Alto	30	75,0	75,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 8 y figura 5, se puede apreciar que la mayoría de docentes tiene una ejecución de estrategias alta, lo cual se ve representado por un 75%. Además, el 25% presenta unas estrategias didácticas de nivel medio. El porcentaje acumulado es de 100%.

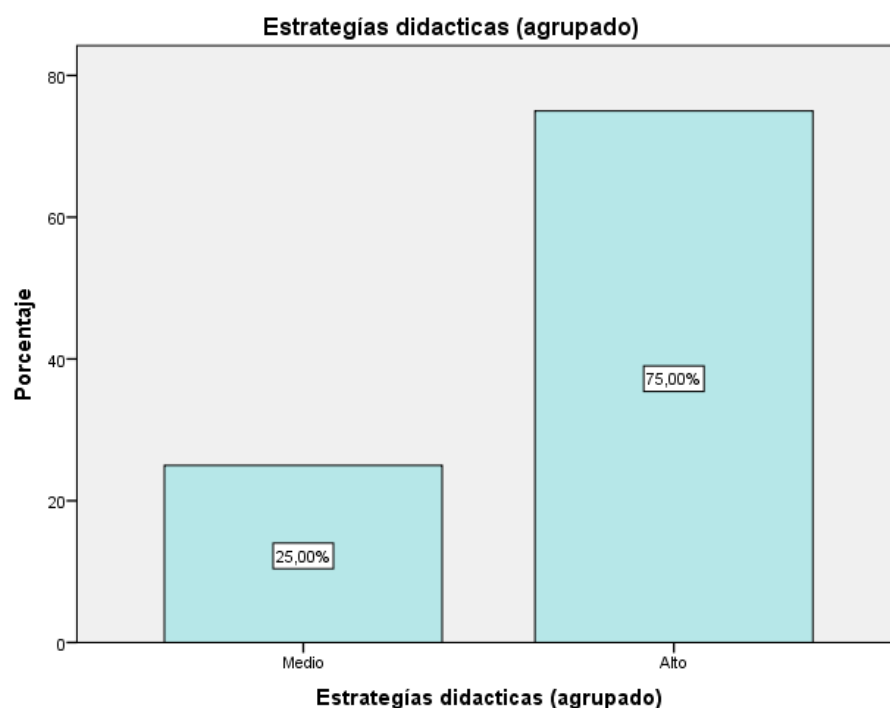


Figura 5 Barras ejecución de estrategias

Tabla 9

*Distribución de Frecuencia de Evaluación de los docentes de la Facultad de
Administración de la Universidad Privada del Norte 2017*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	15,0	15,0	15,0
	Alto	34	85,0	85,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

En la tabla 8 y figura 6, se puede apreciar que la mayoría de docentes tiene una evaluación alta, lo cual se ve representado por un 85%. Además, el 15% presenta una evaluación de nivel medio. El porcentaje acumulado es de 100%.

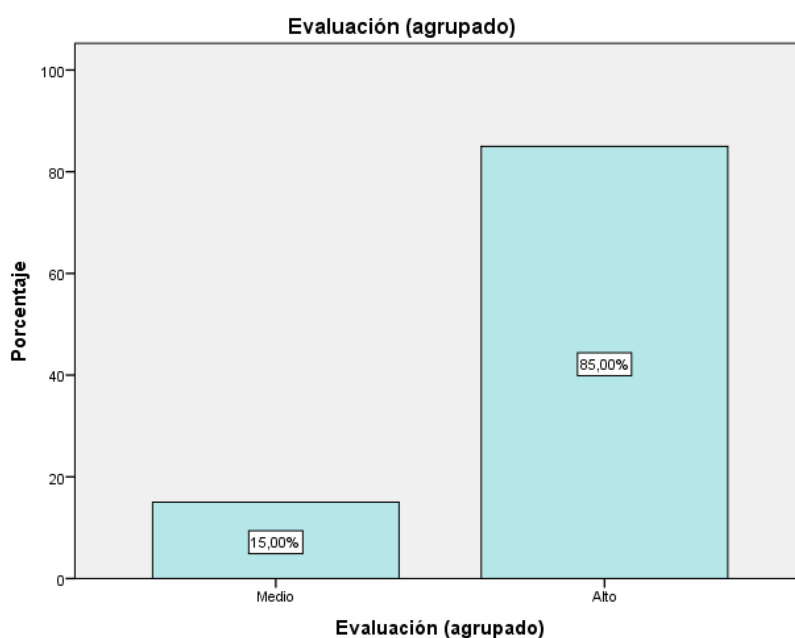


Figura 6 Evaluación

3.2 Estadística Inferencial

3.2.1 Hipótesis General

H1: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

H0: La gestión pedagógica no se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Nivel de significación: Tomamos un nivel de significación de $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0

Tabla 10

Correlación entre gestión pedagógica y motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Correlaciones			Gestión	
			Pedagógica	Motivación
Rho Spearman	Gestión Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Motivación	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En los resultados mostrados en la tabla 9, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p = 0,00$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$). Y se demuestra que el Rho de Spearman tiene una correlación alta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de este modo que: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

3.2.2 Hipótesis Específica 1

H1: La planificación curricular se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

H0: La planificación curricular no se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

.Nivel de significación: Tomamos un nivel de significación de $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H0; Si $p < \alpha$, se rechaza H0

Tabla 11

Correlación entre planificación Curricular y motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Correlaciones			Planificación	
			Motivación	Curricular
Rho de Spearman	Planificación Curricular	Coefficiente de correlación	1,000	,368*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	40	40
	Motivación	Coefficiente de correlación	,368*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En los resultados mostrados en la tabla 10, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p = 0,019$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$) en método estadístico Rho de Spearman. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de este modo que: La planificación curricular se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

3.2.3 Hipótesis Específica 2

H1: La estrategia didáctica se relaciona directamente la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

H0: La estrategia didáctica no se relaciona directamente la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017

Nivel de significación: Tomamos un nivel de significación de $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H0; Si $p < \alpha$, se rechaza H0

Tabla 1

Correlación entre estrategias didácticas y motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Correlaciones					
				Motivación	Estrategias didácticas
Rho Spearman	de Estrategias didácticas	Coeficiente de correlación	de	1,000	,511**
		Sig. (bilateral)		.	,001
		N		40	40
	Motivación	Coeficiente de correlación	de	,511**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	.
		N		40	40

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En los resultados mostrados en la tabla 11, se aprecia las estadísticas de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p = 0,001$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$) en método estadístico Rho de Spearman. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de este modo que La motivación docente se relaciona directamente en la estrategia didáctica de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

3.2.4 Hipótesis Específica 3

H1: La evaluación de los docentes se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

H0: La evaluación de los docentes se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Tabla 132

Correlación entre evaluación y motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Correlaciones					
				Motivación	Evaluación
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	de	1,000	,326*
		Sig. (bilateral)		.	,040
		N		40	40
	Motivación	Coeficiente de correlación	de	,326*	1,000
		Sig. (bilateral)		,040	.
		N		40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En los resultados mostrados en la tabla 12, se aprecia los estadísticos de los grupos de estudio, siendo el nivel de significancia $p = 0,04$ menor que $p = 0,05$ ($p < \alpha$) en método estadístico Rho de Spearman. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, comprobándose de este modo que: La evaluación de los docentes se relaciona directamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

IV Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, los objetivos, antecedentes y marco teórico, se evidencia que las variables gestión pedagógica y motivación tienen una relación directa (0.667), es decir, del 67.7% que explica la motivación que tiene el personal docente en base a una adecuada gestión, en ese sentido, Soutworth (2003) define el liderazgo “como un servicio que facilita el trabajo de los otros para que tengan buenos resultados y crezcan profesionalmente”, lo cual es corroborado por este hallazgo. Podemos citar a Moore (2002), de la escuela Kennedy de gobierno de la universidad de Harvard, el directivo es “un creador de valor público”, es decir, tiene la capacidad de ofrecer un servicio de calidad, y confirma los resultados, la presente investigación coincide con Ibañez (2016), investigación sobre Motivación y evaluación de las competencias docentes y causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía. De diseño descriptivo correlacional. Las conclusiones indicaron que la motivación tiende a ser Auto determinada, aunque también existen componentes de Motivación extrínseca y desmotivación, estos hallazgos coinciden con el presente trabajo.

Existe relación entre planificación curricular y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman (0.368) con $p\text{valor}=0,019$ y siendo moderadamente significativa, los docentes se relacionan directamente en la planificación curricular de los docentes de la Facultad de Administración de UPN. El resultado coincide con Alvez (2013), en su tesis sobre Motivación, percepciones y expectativas del ejercicio docente en España. Los resultados indican que la motivación está asociada al nivel académico en el que se enseña, la motivación para continuar la labor docente y la satisfacción con las condiciones materiales de trabajo son predictores de una mejor calidad de vida laboral.

Se ha demostrado que existe relación entre estrategias didácticas y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman $=0.511$ y un $p\text{valor}= 0,001$ y siendo moderadamente significativa, donde, la motivación docente se relaciona directamente en la estrategia didácticas de los docentes de la Facultad de Administración de UPN, podemos encontrar coincidencias con el estudio de Melgarejo (2015), que indica que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y motivación de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima.

Existe relación entre evaluación y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman (0.326) con un pvalor= 0,04 y siendo moderadamente significativa, La motivación docente se relaciona directamente en la evaluación de los docentes, al respecto Ibañez (2016), investigación sobre Motivación y evaluación de las competencias docentes concluyó que la motivación tiende a ser Auto determinada, Motivación extrínseca y desmotivación,

V Conclusiones

Primera

Se ha demostrado que existe relación entre La gestión pedagógica y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman de 0,000 y siendo moderadamente significativa, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Segunda Conclusión

Se ha demostrado que existe relación entre planificación curricular y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman de 0,019 y siendo moderadamente significativa, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: La motivación docente se relaciona directamente en la planificación curricular de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Tercera Conclusión

Se ha demostrado que existe relación entre estrategias didácticas y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman de 0,001 y siendo moderadamente significativa, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: La motivación docente se relaciona directamente en la estrategia didácticas de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Cuarta Conclusión

Se ha demostrado que existe relación entre evaluación y la motivación en las Instituciones Educativas, según Rho de Spearman de 0,04 y siendo moderadamente significativa, rechaza la hipótesis nula y tenemos que: La motivación docente se relaciona directamente en la evaluación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

VI Recomendaciones

Primera

Se recomienda que se incremente La gestión pedagógica para obtener mejores resultados en la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Segunda

Se recomienda que se incremente La planificación curricular para obtener mejores resultados en la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Tercera

Se recomienda que se incremente estrategias didácticas para obtener mejores resultados en la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

Cuarta

Se recomienda que se incremente evaluación para obtener mejores resultados en la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.

VII Referencias.

- Álvarez, M. (2013). . *Liderazgo compartido. Buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Walters Kluwer España.
- Alvez, L. (2013). *Motivación, percepciones y expectativas respecto al ejercicio docente en condiciones adversas en España*. . España.
- Barba, L. (2012). *factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC- SUR*. APC- SUR.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional*. . España: Universidad de Zaragoza.
- Bernal, C. (2006) *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación
- Casassus, J. (2000). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. Unesco.
- Espinoza, Sanhueza, Ramirez y Saénz (2015) Validación y confiabilidad de la escala de inteligencias emocional en estudiantes de enfermería. *Revista Latino-Americana Enfermagem*. Ene-feb 2015, 23 (1)139-147.
- Fox, D. (1981) *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: EUNSA
- García. M. (2017). *Dirección pedagógica y liderazgo educativo*. Universidad de Granada.
- Gomero, G., y Moreno, J. (2007). *Proceso de la investigación científica*. Lima: Fakir.
- Ibañez, D. (2016). *Motivación, auto concepto físico, evaluación de las competencias docentes y posibles causas de abandono en las enseñanzas básicas de danza en los conservatorios profesionales de Andalucía, España*. Andalucía.
- Kotter, J. (1997). *El Factor Liderazgo*. España: El Escorial.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (4ta Ed.) México: Mc.Graw-Hill. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos107/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente.shtml#ixzz4i9qS0Jfa>
- López, M. (2017). *La Gestión pedagógica*. Universidad Técnica de Ambato.
- Longo, F. (2002). *El Desarrollo de Competencias Directivas en los Sistemas Públicos: Una Prioridad del Fortalecimiento Institucional*. Barcelona: Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE.

- Melgarejo.B. (2015). *Clima organizacional y motivación de los docentes de las Instituciones Educativas Emblemáticas de la UGEL 3, Lima*. Lima.
- Miranda, D. (2016). *Estrategias de aprendizaje y motivación en estudiantes de una institución pública de Nuevo Chimbote*. Chimbote.
- Moore, M.. (2002). *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*. Barcelona: Paidós.
- Rodríguez.E. (2012). *elación entre clima organizacional, desempeño y motivación docente. En este trabajo se analiza la relación entre clima organizacional, nivel de desempeño y la motivación de los docentes de la institución educativa aplicación José Santos Chocano*. Utcubamba.
- Senge, P.(1996). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Granica.
- Salinas E. (2013) desarrollo la investigación llamada *La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la institución educativa policía nacional del Perú “Juan Linares Rojas”, Oquendo, Callao-2013* – Para optar el Grado Académico de Magister en Educación con Mención en Gestión de la Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú
- Saant, M, (2013). *Gestión Pedagógica en el Aula: Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos Alfredo Pérez Guerrero de la parroquia Cuchaentza, cantón Morona y Alfredo Germani*. Santiago: Universidad católica del ecuador sede Ibarra.
- Vargas, D. (2010). *Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos*. Lima: Universidad Pontificia Católica.
- Veciana. J. (2002). *Función Directiva*. México: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Yábar, I.. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. Cercado: Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría.

- Zaborda, M. (2010). *La relación entre el clima laboral y la gestión pedagógica de la institución privada Esperanza de México, Universidad de Nuevo León, México - 2010*
- Zurita, R. (2015), Tesis *Gestión pedagógica vinculada a los procesos de cambio curricular en educación básica. Escuela de posgrado Pontificia Universidad Católica del Perú*

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: Gestión Pedagógica y la motivación de los docentes de la facultad de administración de la universidad privada del norte, 2017

Autor: Gloria Dionicio

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cómo la planificación curricular se relaciona con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona las estrategias didácticas y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?</p> <p>¿Qué relación existe entre la evaluación y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017?</p>	<p>Problema General: Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>Objetivos específico</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación curricular y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el desarrollo de las estrategias didácticas la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la evaluación y la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión pedagógica se relaciona significativamente con la motivación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La motivación docente se relaciona directamente en la planificación curricular de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>La motivación docente se relaciona directamente en la estrategia didáctica de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p> <p>La motivación docente se relaciona directamente en la evaluación de los docentes de la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte 2017.</p>	Variable 1: Gestión pedagógica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planificación curricular	Diagnostico Adaptación Curricular Programación curricular	1 - 8	1.Nunca	alto (91 – 135)
			Ejecución de Estrategias	Técnicas Métodos procedimientos	9 - 18	2.Casi nunca	medio (64- 90)
			Evaluación y monitoreo	tipos Momentos Ejecución	19 - 27	3 A veces 4.casi siempre 5.Siempre	bajo (27 – 63)
			Variable 2: Motivación (Chiavenato,1994)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Motivación Intrínseca	explicativas perspectiva Habilidades	1 . 10	1.Nunca	alto (78 – 100)
			Motivación Extrínseca	Estrategia Actividades ambiente	11.20	2.Casi nunca 3 A veces 4.casi siempre 5.Siempre	medio (44- 77) bajo (20 – 43)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Método : Hipotético deductivo Enfoque : cuantitativo Tipo: Básica Nivel Correlacional Diseño: No experimental Corte Transeccional	Población: pacientes del servicio de atención el Centro de Salud El Pino de la red de salud Lima ciudad, 2016 N : 250 docentes Autor: Gloria Dionicio Tipo de muestreo: Por conveniencia Tamaño de muestra: n : 40 docentes	Variable 1: Gestión pedagógica Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionarios Autor: Gloria Dionicio Año: 2017 Monitoreo: Gloria Dionicio Ámbito de Aplicación: UPN Forma de Administración: directa	DESCRIPTIVA: Para el análisis estadístico respectivo, se utilizará el paquete estadístico SPSS Versión 22 con licencia de la UCV. Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlo e interpretarlos considerando el marco teórico. INFERENCIAL: Para la prueba de hipótesis se aplicará la prueba de la estadística no paramétrica Rho de Spearman con un $(\alpha = 0.05)$, el cual se realiza para variables cualitativas ordinales, con la finalidad de inferir los resultados dentro de lo que circunscribirá este estudio. Para Suarez (2013), La inferencia estadística, consiste en llegar a obtener conclusiones o generalizaciones que sobrepasan los límites de los conocimientos aportados por un conjunto de datos. Busca obtener información sobre la población basándose en el estudio de los datos de una muestra tomada a partir de ella (p. 67).				
		Variable 2: Motivación Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionarios Autor: Gloria Dionicio Año: 2017 Monitoreo: Gloria Dionicio Ámbito de Aplicación: UPN Forma de Administración: directa					

Anexo2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Este cuestionario tiene por finalidad recoger información con los cuales permitirá hacer una investigación de trabajo de tesis.

Le hacemos recordar que es anónima, por favor trate que la información que nos brinde sea lo más sincera posible.

POR FAVOR: Lea atentamente las preguntas, marque con un aspa (X) la alternativa que considere más conveniente.

INSTITUCIÓN

EDUCATIVA:

SEXO: H () M ()

EDAD: ____ Años

AÑOS DE SERVICIOS:

_____ Años

NIVEL ACADÉMICO: Licenciatura () Maestría () Doctorado () Especialización ()

ESCALA DE VALORACIÓN		
Siempre	S	5
Casi Siempre	CS	4
A veces	AV	3
Casi Nunca	CN	2
Nunca	N	1

Instrucciones:

Antes de contestar, lea detenidamente y medite los enunciados y respuestas. Le solicito que no deje preguntas sin contestar, recuerde, no hay respuesta buena o mala.

Marque con un aspa (X) su respuesta en los recuadros.

N°	VARIABLE: GESTIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN CURRICULAR							
01	Diagnóstico	Los docentes participan en la elaboración del FODA de la I.E.					
02		El diagnóstico de la I.E. refleja la problemática de la comunidad.					
03		El diagnóstico de tu I.E. se refleja en tu programación de aula.					
04	Adaptación curricular	Los docentes adaptan la programación curricular de acuerdo a la realidad.					
05		Los docentes trabajan en equipo para dosificar el PCI.					
06	Programación curricular	Los docentes participan en la programación anual.					
07		Los docentes planifican sus unidades didácticas.					
08		Los docentes elaboran su sesión de aprendizaje.					
DIMENSIÓN: EJECUCION DE ESTRATEGIAS							
09	Técnicas	Los docentes utilizan técnicas en el manejo de medios audiovisuales.					
10		Los docentes utilizan técnicas para la enseñanza aprendizaje.					
11		Los docentes elaboran materiales audiovisuales.					
12	Métodos	Los docentes aplican estrategias metodológicas en el uso de medios audiovisuales.					
13		Los docentes aplican métodos en el proceso de aprendizaje.					
14		Los docentes innovan nuevas estrategias didácticas.					
15		Los docentes aplican el método científico en el aprendizaje.					
16	Procedimientos	Los docentes orientan adecuadamente los procesos de aprendizaje.					

17		Los docentes cumplen los procedimientos en la sesión de aprendizaje.					
18		Los docentes aplican organizadores gráficos por medio de audiovisuales.					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN y MONITOREO							
19	Tipos	Los docentes varían el planteamiento de las preguntas en una evaluación.					
20		Los docentes aplican diversos tipos de evaluaciones.					
21		Los docentes evalúan de acuerdo al ritmo del aprendizaje de los docentes.					
22	Momentos	Los docentes emplean la evaluación diagnóstica para conocer a sus docentes.					
23		Los docentes elaboran rúbricas para evaluar los aprendizajes.					
24		Los docentes aplican la evaluación sumativa y formativa.					
25	Ejecución	Los docentes elaboran instrumentos de evaluación como fichas, pruebas, prácticas, etc.					
26		Los docentes reflexionan sobre el proceso de aprendizaje después de una evaluación.					
27		Los docentes emplean la metacognición al final de las clases.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Estimado docente:

El presente cuestionario es para saber cómo desarrolla su labor académica y sus respuestas nadie las va a saber por ello responda a los enunciados de la forma más sincera, marque con una (x) en el recuadro que considere.

Escala valorativa

CÓDIGO	CATEGORÍA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	Variable 1: MOTIVACIÓN					
	Dimensión1: Motivación Intrínseca	S	CS	AV	CN	N
1	¿Se concentra durante su sesión de clases?					
2	¿Se siente efusivo, en el desarrollo de su clase?					
3	¿Antes de desarrollar la clase, esta tranquilo(a) por el recuerdo de superar sus fallas en las clases anteriores?					
4	¿Siempre sigue su plan de clase?					
5	¿Cumple con los objetivos de aprendizaje propuestos?					
6	¿Considera que sus capacidades y habilidades que posee son fundamentales para impartir sus clases?					
7	¿Se esmera por emplear nuevas estrategias para aplicarlas con los estudiantes?					
8	¿Trata de generar interacción con los estudiantes en sus clases para que puedan ser más dinámicas?					

9	¿Le brinda la misma importancia a sus grupos de estudiantes, pese a que cuentan con diferentes características o perfiles ?					
10	¿Está atento a las preguntas de los estudiantes ?					
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca	S	CS	AV	CN	N
1	¿Tiene la sensación de que cuando imparte el curso desarrolla todos los aspectos de la clase?					
2	¿Sus estudiantes le demuestran la satisfacción por la forma como le imparte el curso?					
3	¿Cuándo en clase desarrolla un ejercicio, los estudiantes se muestran interesados?					
4	¿Considera que las respuestas ante las inquietudes de los estudiantes son aceptadas?					
5	¿Absuelve las dudas de sus estudiantes?					
6	¿En la interacción con los estudiantes se genera un debate?					
7	¿Le reconocen como un buen docente, capaz de obtener los mejores resultados con sus estudiantes?					
8	¿Sigue las indicaciones y recomendaciones de la coordinación del área correspondiente?					
9	¿Destaca el nivel de enseñanza en relación a otros colegas de su área?					
10	¿Trata de superar los posibles errores cometidos en la clase, para poder ser cada vez mejor docente?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 3 Matriz de datos

	PLANIFICACIÓN CURRICULAR								ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS								EVALUACIÓN										
	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item	Item
1	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	4
2	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5
3	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5
4	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	5
5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	3
6	3	3	5	4	5	5	3	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3
7	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	3	5
8	5	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4
9	5	4	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	5
10	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	3	3
11	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5
12	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	3	5	5	3	5
13	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4
14	4	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	3	5
15	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3
16	4	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	3	3	3	5
17	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4
18	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	5	5	3	4
19	5	3	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5
20	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	3	5	3	3	3	3
21	3	3	5	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	4
22	4	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3
23	4	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3
24	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	3	3
25	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4
26	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3
27	4	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	3	3
28	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5
29	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	5	3	3
30	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5
31	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	4
32	3	5	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3
33	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	4
34	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	1	3	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	5
35	3	4	5	3	3	4	4	3	3	4	1	3	4	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	3	4	3	3
36	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	1	3	4	5	3	5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3
37	3	5	5	4	4	4	3	5	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4
38	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	1	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	3	3	4
39	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	1	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4
40	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4

	Motivación Intrínseca										Motivación Extrínseca									
	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM
1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	3	3	4
2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5
3	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3
5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4
6	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	3	5
7	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5
8	3	4	5	3	5	3	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	5
9	3	5	4	4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	3
10	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	3
11	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
12	3	3	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	3	5	5	3	3	4	5
13	5	4	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
14	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3
15	4	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
16	5	3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3
17	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	5
18	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	3	4
19	3	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5
20	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4
21	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	5
22	3	4	5	3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4
23	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	5	3	4
24	5	4	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4
25	3	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4
26	3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	3	4	3
27	3	3	4	5	3	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	4	5	5
28	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	5
29	5	5	4	4	3	5	4	3	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	3
30	4	3	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	4
31	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	4	3
32	3	5	3	4	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4
33	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5
34	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	5
35	5	4	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	5
36	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5
37	3	5	3	4	4	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4
38	3	3	4	3	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4
39	4	3	5	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3
40	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	5	3

